



**ENERGIA PER L'IMPRESA**

Valori in cui credere, vantaggi su cui contare.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO**

**AI SENSI DEL D.LGS N. 231/01**

**CONSORZIO PER LE RISORSE ENERGETICHE S.C.p.A.**

**PARTE GENERALE**

## INDICE

1. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....	3
1.1. IL REGIME GIURIDICO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231.....	3
1.2. REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE.....	5
1.3. LE SANZIONI.....	15
1.4. ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	16
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA CRE.....	17
2.1. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE.....	17
2.2. RAPPORTI CON LE SOCIETÀ PARTECIPATE.....	18
2.3. FINALITÀ DEL MODELLO.....	18
2.4. DESTINATARI.....	19
2.5. METODOLOGIA ADOTTATA PER LA COSTRUZIONE DEL MODELLO.....	20
2.6. STRUTTURA DEL MODELLO.....	24
2.7. PROCEDURE DI ADOZIONE, INTEGRAZIONE, MODIFICA ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....	25
3. ORGANISMO DI VIGILANZA (O.D.V.).....	25
3.1. COSTITUZIONE, NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	25
3.2. REQUISITI DI ELEGGIBILITÀ DEI COMPONENTI DELL'O.D.V.....	26
3.3. CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E DECADENZA .....	27
3.4. DURATA IN CARICA, RINUNCIA E REVOCA DEI COMPONENTI DELL'O.D.V.....	27
3.5. CONVOCAZIONE, VOTO E DELIBERE .....	28
3.6. COMPITI E POTERI DELL'O.D.V.....	29
3.7. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA .....	31
3.8. BUDGET DI SPESA .....	31
3.9. COMPENSI .....	32
3.10. VERIFICHE E REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI.....	32
3.11. CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO.....	33
3.12. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'O.D.V. ....	33
3.13. SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO DI VIOLAZIONI DEL MODELLO .....	34
4. DIFFUSIONE DEL MODELLO - INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	35
4.1. DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	35
4.2. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	35
5. SISTEMA DISCIPLINARE.....	36
5.1. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	36
5.2. MISURE SANZIONATORIE.....	39
5.2.1. Sanzioni disciplinari nei confronti del personale dipendente non dirigente.....	39
5.2.2. Sanzioni disciplinari nei confronti dei Lavoratori Subordinati con la qualifica di dirigenti .....	40
5.2.3. Sanzioni nei confronti degli Amministratori.....	40
5.2.4. Sanzioni disciplinari nei confronti dei Sindaci.....	42
5.2.5. Sanzioni nei confronti dei Lavoratori Autonomi, consulenti esterni e partners commerciali.....	43

## **1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI**

### **1.1. IL REGIME GIURIDICO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231**

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche solo il “Decreto”), in esecuzione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico nazionale *“la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, in ottemperanza agli obblighi previsti da strumenti internazionali e, in specie, comunitari<sup>1</sup>, i quali dispongono la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d’impresa.

L’istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione che frequentemente le condotte illecite commesse all’interno dell’impresa, lungi dal conseguire ad un’iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell’ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni di vertice dell’Ente medesimo.

Tale responsabilità benché definita “amministrativa” – in quanto comporta l’applicazione di sanzioni amministrative (dalle più blande sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle più pesanti misure interdittive, ivi compresa la sanzione più grave dell’interdizione dall’esercizio dell’attività) – presenta tratti della responsabilità penale in quanto consegue alla commissione di determinati reati previsti dal medesimo Decreto (c.d. “reati presupposto”) e può essere sanzionata solo dal Giudice penale nel contesto garantistico del processo penale solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore. La stessa Relazione al D.Lgs. 231/2001 parla di *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo”*. Tale responsabilità si aggiunge alla responsabilità penale dei soggetti che abbiano realizzato il fatto illecito (autori materiali del reato) ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall’amnistia.

L’art. 5 del Decreto indica i seguenti criteri oggettivi per la configurabilità della responsabilità dell’Ente per la commissione di un determinato Reato nell’esercizio dell’attività:

---

1. *Convenzione di Bruxelles* del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, *Convenzione di Bruxelles* del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione e *Convenzione OCSE* del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

**(i)** il Reato deve essere commesso nell'interesse dell'Ente o a suo vantaggio.

Trattasi di due condizioni tra loro alternative, unificate dal comune rilievo del beneficio che l'Ente avrebbe potuto conseguire o ha realmente conseguito: la condotta illecita è stata posta in essere con l'intento di arrecare un beneficio alla società; ovvero la condotta illecita determina un qualche vantaggio (economico o non) di tipo indiretto, pur avendo l'autore del Reato agito senza il fine esclusivo di recare un beneficio alla società. Al contrario, il vantaggio esclusivo dell'agente o di un terzo esclude la responsabilità dell'Ente, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità dell'Ente stesso al fatto di Reato.

Qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di un Ente appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere inteso come "di gruppo" ed esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo o altra società allo stesso appartenente.

**(ii)** il Reato è commesso:

**a)** *"da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi"* (cosiddetti soggetti apicali);

**b)** *"da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)"* (cosiddetti sottoposti).

In base alla posizione occupata nella gerarchia aziendale dalla persona che ha commesso il Reato è differenziato l'onere probatorio:

- nel caso sub a), vi è una presunzione di colpa a carico dell'Ente, sul quale grava l'onere di provare la sussistenza di una serie di condizioni che dimostrano l'assenza di una colpa di organizzazione (art. 6 del Decreto);

- nel caso sub b) incombe alla pubblica accusa la prova che la commissione del Reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (art. 7 del Decreto).

L'accertamento di suddetti criteri oggettivi di attribuzione della responsabilità non è (da solo) sufficiente affinché possa muoversi un rimprovero penale all'Ente: è necessario, infatti, verificare, sotto il profilo soggettivo, la sussistenza di una "colpa" (rimproverabile) in capo all'Ente, la cd. colpa di organizzazione, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'Ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio di Reato. La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi e

l'Ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale.

## **1.2. REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE**

Le fattispecie di reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'Ente (cd. reati presupposto) sono soltanto quelle espressamente richiamate dal legislatore nel Decreto, notevolmente ampliate per effetto di provvedimenti normativi successivi.

Questo l'insieme dei reati attualmente richiamati dal D.Lgs. 231/01, da cui consegue la responsabilità amministrativa dell'ente:

### **1) INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI, TRUFFA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO O DELL'UNIONE EUROPEA O PER IL CONSEGUIMENTO DI EROGAZIONI PUBBLICHE, FRODE INFORMATICA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO E FRODE NELLE PUBBLICHE FORNITURE (ART. 24 D.LGS. n. 231/2001):**

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello stato (art. 316-ter c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione europea (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica (art. 640-ter c.p.);
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. 898/1986).

### **2) REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI (ART. 24 BIS D.LGS. n. 231/2001):**

- Documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);

- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105).

### **3) REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (ART. 24 TER D.LGS. n. 231/2001):**

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- I delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

### **4) PECULATO, CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITÀ, CORRUZIONE E ABUSO D'UFFICIO (ART. 25 D.LGS. n. 231/2001):**

- Peculato (art. 314, primo comma, c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- ConcuSSIONE (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);

- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
- Corruzione di una persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);
- Abuso di ufficio (art. 323 c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.)

**5) FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO ED IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (ART. 25 BIS D.LGS. n. 231/2001):**

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

**6) REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (ART. 25-BIS.1. D.LGS. n. 231/2001):**

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514);

- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

#### **7) REATI SOCIETARI (ART. 25 TER D.LGS. n. 231/2001):**

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c., commi 1 e 3);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c. comma 2);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635, c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.);
- Illecita influenza sull'Assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

#### **8) REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (ART. 25 QUATER D.LGS. n. 231/2001):**

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-



- quinquies c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 quinquies.1 c.p.);
  - Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.);
  - Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
  - Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
  - Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
  - Atto di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.)
  - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
  - Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.);
  - Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
  - Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
  - Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
  - Banda armata, formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
  - Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
  - Associazione di tipo mafioso; assistenza agli associati (artt. 416-bis e 418 c.p.);
  - Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (art. 1, L. 10 maggio 1976, n. 342);
  - Danneggiamento delle installazioni a terra (art. 2, L. 10 maggio 1976, n. 342);
  - Sanzioni (art. 3, L. 28 dicembre 1989, n. 422);
  - Pentimento operoso (art. 5, D.Lgs. 15 dicembre 1979, n. 625/1979);
  - Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).

#### **9) PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI (ART. 25 QUATER -1. D.LGS. n. 231/2001):**

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

#### **10) REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ART. 25 QUINQUIES D.LGS. n. 231/2001):**

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);

- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

**11) REATI DI ABUSO DI MERCATO (ART. 25 SEXIES D.LGS. n. 231/2001):**

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F.);
- Manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F.);
- Abuso e comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 187-bis T.U.F.);
- Manipolazione del mercato (art. 187-ter T.U.F.).

**12) ALTRE FATTISPECIE IN MATERIA DI ABUSI DI MERCATO (art. 182 quinquies TUF)**

- Divieto di abuso di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014);
- Divieto di manipolazione del mercato (art. 14 Reg. UE n. 596/2014);

**13) OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 25 SEPTIES D.Lgs. n. 231/2001):**

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590, comma 3, c.p.).

**14) RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA (ART. 25 OCTIES D.LGS. n. 231/2001):**

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (648-ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).

**15) DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (ART. 25-NOVIES D.LGS. n. 231/2001):**

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, comma 1 lett.a) bis e comma 3, L. 633/1941);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis L. 633/1941);

- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento in tutto o in parte di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter L. 633/1941);
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies L. 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies L. 633/1941).

**16) INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (ART. 25-DECIES D.LGS. n. 231/2001):**

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

**17) REATI IN MATERIA AMBIENTALE (ART. 25-UNDECIES D.LGS. n. 231/2001):**

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- Circostanze aggravanti: delitti associativi (artt. 416 e 416 bis c.p.) aggravati dalla finalità di commettere un reato ambientale (art. 452-octies c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis

- c.p.);
- Scarico illecito di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose e/o superanti i valori limite stabiliti dalla legge e/o dalle autorità competenti (art. 137, comma 2, 3 e 5 D.Lgs 3 aprile 2006, n. 152);
  - Violazione del divieto di scarico sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee (art. 137, comma 11, D.Lgs 3 aprile 2006, n. 152);
  - Scarico illecito nelle acque del mare da parte di navi o aeromobili di sostanze o materiali per i quali è imposto il divieto assoluto di sversamento (art. 137, comma 13, D.Lgs 3 aprile 2006, n. 152);
  - Attività di gestione di rifiuti non pericolosi (raccolta, trasporto, smaltimento, commercio, intermediazione) in assenza di autorizzazione, iscrizione o comunicazione (art. 256, comma 1, lett. a), D.Lgs 3 aprile 2006, n. 152);
  - Attività di gestione di rifiuti pericolosi (raccolta, trasporto, smaltimento, commercio, intermediazione) in assenza di autorizzazione, iscrizione o comunicazione (art. 256, comma 1, lett. b), D.Lgs 3 aprile 2006, n. 152);
  - Realizzazione e gestione non autorizzata di discarica (art. 256, comma 3, primo periodo, D.Lgs 3 aprile 2006, n. 152);
  - Realizzazione o gestione di una discarica di rifiuti, anche in parte pericolosi, in assenza di autorizzazione (*Art. 256, comma 3, secondo periodo*, D.Lgs 3 aprile 2006, n. 152);
  - Attività di miscelazione di rifiuti in assenza di autorizzazione (art. 256, comma 5, D.Lgs 3 aprile 2006, n. 152);
  - Effettuazione di un deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi in violazione delle disposizioni di cui al D.P.R. 15 luglio 2003, n. 254 (art. 256, comma 6, primo periodo, D.Lgs 3 aprile 2006, n. 152);
  - Omessa bonifica in siti inquinati e mancata comunicazione dell'evento inquinante (art. 257, comma 1 e 2, D.Lgs 3 aprile 2006, n. 152);
  - Predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti con false indicazioni sulla natura, composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti ovvero utilizzo di un certificato falso durante il trasporto di rifiuti (art. 258, comma 4, secondo periodo, D.Lgs 3 aprile 2006, n. 152);
  - Traffico illecito di rifiuti (art. 259, D.Lgs 3 aprile 2006, n. 152);
  - Attività organizzata, finalizzata al traffico illecito di rifiuti (art. 260, comma 1, D.Lgs 3 aprile 2006, n. 152);

- Attività organizzata, finalizzata al traffico illecito di rifiuti ad alta radioattività (art. 260, comma 2, D.Lgs 3 aprile 2006, n. 152);
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti o inserimento di un certificato falso nei dati da fornire ai fini della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 bis, comma 6, D.Lgs 152/06);
- Uso di un certificato di analisi di rifiuti contenente false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti trasportati (art. 260 bis, comma 7, secondo e terzo periodo, e comma 8, primo periodo D.Lgs. n. 152/06);
- Alterazione fraudolenta di una copia cartacea della scheda SISTRI – AREA Movimentazione da parte del trasportatore (art. 260 bis, comma 8, secondo periodo D.Lgs. n. 152/06);
- Emissioni in atmosfera in violazione dei valori limite di emissione, con contestuale superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa (art. 279, comma 5, D.Lgs 3 aprile 2006, n. 152);
- Reati relativi al commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, nonché i reati relativi alla violazione di norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica (art. 1 comma 1 e 2, art. 2 comma 1 e 2, art. 3-bis comma 1 e art. 6 comma 4, Legge 7 febbraio 1992, n. 150);
- Produzione, consumo, importazione esportazione, detenzione e commercializzazione di sostanze lesive dell'ozono e dell'ambiente (art. 3, comma 6, L. 28 dicembre 1993, n. 549);
- Inquinamento doloso e colposo provocato dalle navi (art. 8 comma 1 e 1, art. 9 comma 1 e 2, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202).

**18) IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE: (ART. 25-DUODECIES D.LGS. n. 231/2001):**

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, commi 12-bis, del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.Lgs. n. 286/1998).

**19) REATI DI RAZZISMO E XENOFOBIA (ART. 25-TERDECIES D.LGS. n. 231/2001):**

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis, comma ter, c.p.).

## **20) FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI (ART. 25-QUATERDECIES D.LGS. n. 231/2001):**

- Frode in competizioni sportive (art. 1, Legge 13 dicembre 1989, n. 401);
- Esercizio abusivo di attività di gioco o di scommessa (art. 4, Legge 13 dicembre 1989, n. 401)

## **21) REATI TRIBUTARI (ART. 25-QUINQUESDECIES D.LGS. n. 231/2001)**

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 1, Decreto Legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 2-bis, Decreto Legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, Decreto Legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
- Dichiarazione infedele (art. 4, Decreto Legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
- Omessa dichiarazione (art. 5, Decreto Legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 1, Decreto Legislativo 10 marzo 2000, n. 74, comma 1);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 2-bis, Decreto Legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, Decreto Legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
- Indebita compensazione (art. 10-quater, Decreto Legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, Decreto Legislativo 10 marzo 2000, n. 74).

## **22) CONTRABBANDO (ART. 25-SEXIESDECIES D.LGS. n. 231/2001)**

- Fattispecie di contrabbando previste dal DPR 43/1973.

## **23) REATI TRANSNAZIONALI (LEGGE 16 MARZO 2006, N. 146, ARTT. 3 E 10)**

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art.

74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);

possono dare luogo alla responsabilità delle società e degli enti quando sono da considerarsi transnazionali.

### **1.3. LE SANZIONI**

Le sanzioni previste a carico dell'Ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sono le seguenti:

- *Sanzioni pecuniarie*

Sono commisurate alla gravità del Reato commesso, al grado di responsabilità riconosciuto all'Ente, all'attività poste in essere dall'Ente stesso per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Dette sanzioni pecuniarie, il cui ammontare massimo previsto è pari a circa 1.549.370 Euro, risponde soltanto l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

- *Sanzioni interdittive*, quali:

- ✓ l'interdizione dall'esercizio dell'attività per un periodo compreso fra i tre mesi e i due anni; in casi particolarmente gravi tale sanzione può essere adottata anche in via definitiva. L'interdizione può essere disposta dal Giudice anche in via cautelare nel caso vi siano elementi che possano far ritenere concreto il pericolo di commissione di illeciti analoghi a quello già compiuto;
- ✓ la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni relative alla commissione dell'illecito;
- ✓ il divieto di contrarre con la P.A.;
- ✓ l'esclusione o la revoca di finanziamenti, contributi e sussidi;
- ✓ il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Le sanzioni interdittive hanno una durata minima di 3 mesi ed una massima di 2 anni.

- *La confisca del prezzo o del profitto derivante dal reato commesso;*
- *La pubblicazione della sentenza.*

Ancor prima che sia accertata la responsabilità dell'Ente, il Pubblico Ministero può in via preventiva richiedere al Giudice l'applicazione di misure cautelari, qualora sussistono gravi

indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di commissione degli illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

#### **1.4. ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

Il Decreto, agli articoli 6 e 7, introduce specifiche forme di esonero dalla responsabilità dell'Ente, differenziate in base alla categoria di appartenenza dell'autore del reato.

Ai sensi dell'articolo 6 del Decreto, qualora il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, l'Ente non risponde qualora dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'Ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i Reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il Reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Ai sensi dell'articolo 7 del Decreto, qualora il Reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali, l'Ente è responsabile qualora la pubblica accusa dimostri che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza.

In ogni caso, se l'Ente, prima della commissione del Reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi e l'organismo di vigilanza ha diligentemente svolto le sue funzioni, si presume esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza e, quindi, la responsabilità dell'Ente.

L'adozione del Modello costituisce dunque la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta per l'Ente la possibilità di andare esente da responsabilità.

La mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio: il Consiglio di Amministrazione – non è tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'Ente, essendo necessario



che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'art. 6, comma 2, del Decreto, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

L'effettività del Modello è invece legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7 comma 4 del Decreto, richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello);
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

## **2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA CRE**

### **2.1. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE**

Il Consorzio per le Risorse Energetiche S.C.p.A. (CRE), società consortile per azioni, attiva nell'approvvigionamento e nella vendita di energia elettrica ed altri prodotti energetici, è nata dall'associazione di grandi aziende della Romagna, in concomitanza con la liberalizzazione del mercato elettrico.

Il CRE ha sede legale ed operativa a Cesena (FC) in via Leopoldo Lucchi 135.

La Società non ha scopo di lucro avendo come obiettivo quello di offrire ai propri soci una riduzione del costo dell'energia, con prezzi competitivi rispetto al mercato, nonché la fornitura di altri servizi correlati.

In particolare, la Società, come da previsione statutaria e da Regolamento consortile:

- si occupa dello svolgimento, dell'esecuzione e del coordinamento delle attività di approvvigionamento e vendita per conto dei propri Soci, sia presso fornitori italiani

che presso fornitori stranieri, nonché sul mercato elettrico italiano ed estero, di energia elettrica ed altri prodotti energetici, ivi compresi certificati e commodities;

- fornisce servizi di assistenza e consulenza in materia energetica ai Soci ed ai terzi;
- fornisce servizi di efficientamento energetico, audit, monitoraggi, misure di power quality ed altri interventi correlati alle forniture, nonché direttamente o attraverso le società controllate, servizi connessi alla sostenibilità ambientale;
- effettua il servizio di “dispacciamento” relativamente a tutte le quantità di energia elettrica vendute ai Soci, controllate, collegate ed altri soggetti con cui ha stipulato accordi commerciali;
- svolge attività di trading, nei limiti di rischio imposti dall’Organo Amministrativo, ed ogni altra attività propedeutica o funzionale all’acquisto di energia elettrica sui mercati all’ingrosso dell’energia compresa la vendita di quantitativi di energia sugli stessi mercati;
- presta qualsiasi servizio comunque collegato all’attività di cui ai precedenti punti.

## **2.2. RAPPORTI CON LE SOCIETÀ PARTECIPATE**

Le società partecipate di CRE sono:

- Energia Corrente s.r.l Unipersonale (per l'intero capitale sociale)
- Opera Energia s.p.a (per l'1%)

CRE, quale società controllante, fornisce una serie di servizi alle proprie controllate, regolati da specifici contratti *intercompany*.

Tali rapporti societari sono stati valutati anche quale *area di rischio* con riferimento ai possibili illeciti rilevanti ai sensi del Decreto che attraverso di essi si potrebbero realizzare. Si è quindi prestata particolare attenzione alle ragioni che hanno ispirato detti contratti, ai corrispettivi pattuiti e ai sistemi di controllo posti a valle dell’esecuzione dei contratti stessi.

## **2.3. FINALITÀ DEL MODELLO**

Il Presente Modello ha l’obiettivo di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, attraverso un sistema di controlli interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e partner d'affari.

In particolare si propone di perseguire le seguenti finalità:

- sensibilizzare i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (dipendenti,

collaboratori esterni, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della stessa, di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;

- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore dell'illecito che la commissione di un eventuale Reato è fortemente condannata e contraria – oltre che alle disposizioni di legge – sia ai principi etici ai quali la Società intende attenersi sia agli stessi interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio;
- determinare nei predetti soggetti la consapevolezza di potere incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite dalla Società in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro confronti;
- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- consentire alla Società, grazie a una azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei Reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali.

## **2.4. DESTINATARI**

I destinatari del Modello sono:

- i soggetti che nell'ambito della Società rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa (i cc.dd. soggetti apicali);
- le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale, ossia i dipendenti della Società, ivi compresi i dirigenti nonché i soggetti utilizzati dalla Società nell'ambito di somministrazione di lavoro e di appalto di servizi;

- i sindaci;
- i collaboratori e, in generale, i consulenti esterni, i *partners* commerciali (imprese individuali e/o società) e tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di qualsivoglia prestazione lavorativa, ivi compresi gli agenti e gli appaltatori di servizi.

## 2.5. METODOLOGIA ADOTTATA PER LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

Ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

CRE è una società che aderisce a Confindustria.

Confindustria, nel marzo 2014, ha emanato una versione aggiornata delle proprie “*Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01*”, approvata dal Ministero della Giustizia, in data 21 luglio 2014, con cui sono stati approfonditi i lineamenti della responsabilità da reato, il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori, la composizione e i poteri dell’organismo di vigilanza, nonché il fenomeno dei gruppi di imprese.

In particolare, i punti fondamentali che le linee guida di Confindustria indicano per la costruzione del Modello possono essere così riepilogati:

- (i) individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore dell’attività aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- (ii) predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi di commissione di Reato attraverso l’adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del Sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione (per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all’effettuazione di controlli che attestino le

- caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa);
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (a tal fine occorre che: a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati; i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione; i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate);
  - documentazione dei controlli (l'effettuazione dei controlli deve essere documentata);
  - previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
  - individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione, al quale le varie funzioni aziendali debbono inviare una serie di informazioni.

Per la predisposizione del proprio Modello di organizzazione e gestione, la Società ha quindi tenuto conto delle suddette linee guida predisposte da Confindustria.

#### **(i) Individuazione delle attività a rischio**

Ai sensi dell' 6, comma II, lett. a) del Decreto, il Modello deve “*individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati*”.

Pertanto, nella costruzione del presente Modello, si è prima di tutto provveduto all'identificazione dei processi societari sensibili alla commissione dei Reati di cui al Decreto, procedendo ad un'accurata verifica delle attività poste in essere dalla Società nonché delle sue strutture organizzative, onde individuare, per ogni singolo settore, i relativi rischi di Reato in concreto prospettabili.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è sviluppato nel rispetto dei principi fondamentali della documentazione e della verificabilità delle attività.

Si è innanzitutto proceduto a raccogliere ed esaminare la documentazione ufficiale utile alla realizzazione dell'analisi e disponibile presso la Società, quali:

- Statuto e Regolamento;
- organigramma;
- deleghe e procure;
- procedure operative formalizzate;
- elementi relativi alle sanzioni disciplinari previste dai C.C.N.L. applicabili;
- contratti significativi.

Si è poi proceduto ad effettuare una mappatura di tutta l'attività della Società, articolata

sulla base dei processi aziendali, singolarmente esaminati quanto ai precisi contenuti, alle concrete modalità operative, alla ripartizione delle competenze, alla sussistenza o insussistenza di rischio di commissione di Reato.

In ragione dell'attività della Società, si è ritenuto di concentrare maggiore attenzione sulla valutazione della sussistenza dei profili di rischio in relazione a talune tipologie di Reato, quali, in particolare, i Reati contro la Pubblica Amministrazione, i Reati contro il patrimonio dello Stato o di Enti pubblici, i Reati societari, i Reati di abuso di mercato, i Reati di riciclaggio ed autoriciclaggio, i Reati in materia di sicurezza del lavoro, i Reati informatici, i Reati contro l'industria ed il commercio, i Reati in materia di violazione del diritto d'autore, il Reato d'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, i Reati di criminalità organizzata, i Reati ambientali, il Reato d'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, i Reati tributari.

Per quanto invece attiene agli illeciti contro la libertà individuale; ai Reati di razzismo e xenofobia; alla frode in competizione sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati; ai Reati relativi al finanziamento di organizzazioni terroristiche, ai Reati transnazionali si è ritenuto che la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa. Si è pertanto ritenuto esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello che nel Codice Etico della Società, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i collaboratori ed i *partners* commerciali al rispetto dei valori di solidarietà, di tutela della personalità individuale, di correttezza, di trasparenza, di moralità, di rispetto delle leggi e dei provvedimenti delle autorità pubbliche (ed, *in primis*, dell'autorità giudiziaria).

L'identificazione delle aree a rischio di commissione di Reati è stata effettuata mediante interviste condotte singolarmente con i Responsabili di ciascuna Funzione che descrivono le modalità operative di ciascuna Ufficio, il tutto documentato mediante specifiche verbalizzazioni.

Per ciascuna attività si è indicata la ragione di sussistenza o insussistenza di ciascun profilo di rischio.

Le categorie di attività identificate nel cui ambito è stata riscontrata la sussistenza del rischio di commissione delle fattispecie di Reato sono le seguenti:

1. Gestione delle ispezioni amministrative, fiscali e previdenziali da parte degli Enti Pubblici competenti e dei rapporti con le autorità pubbliche di controllo o autorità di

vigilanza;

2. Gestione dei rapporti con l'Agenzia delle Dogane e gestione dei relativi adempimenti;
3. Gestione delle diagnosi energetiche previste dall'articolo 8 del D.Lgs. 102 del 4 luglio 2014 e trasmissione all'ENEA dei risparmi energetici prevista dall'articolo 7 dello stesso decreto;
4. Selezione, assunzione e gestione amministrativa del personale;
5. Assegnazione e gestione di incarichi di consulenza e collaborazione;
6. Attività di trading e ciclo attivo (definizione del pricing, gestione della fornitura di energia ai Soci, fatturazione attiva, gestione del credito);
7. Ciclo passivo (gestione degli acquisti e dei rapporti con i fornitori di beni e servizi e dei rapporti con l'Autorità) anche nell'ambito dell'attività di trading;
8. Gestione degli omaggi, liberalità, sponsorizzazioni;
9. Gestione della tesoreria;
10. Gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali (es. civili, tributari, giuslavoristici, amministrativi, penali), in tutti i gradi di giudizio e nomina dei professionisti esterni;
11. Gestione dei rapporti infragruppo;
12. Gestione della contabilità, della formazione del bilancio, delle comunicazioni sociali in genere;
13. Gestione dei rapporti con i soggetti ai quali la legge attribuisce poteri di controllo (Soci, Collegio Sindacale, Società di Revisione, ecc.);
14. Gestione delle operazioni societarie che possano incidere sull'integrità del capitale sociale;
15. Gestione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro;
16. Gestione dei rischi in materia ambientale;
17. Gestione dei sistemi informativi;
18. Gestione dei rapporti con l'amministrazione finanziaria e degli adempimenti fiscali;
19. Gestione del marketing e della comunicazione;
20. Gestione del processo di realizzazione, acquisto e diffusione di contenuti web ed utilizzo software tutelati da diritto d'autore.

**(ii) Identificazione e analisi degli attuali presidi di rischio**

Per le suddette aree a rischio si è poi richiesto ai soggetti responsabili della gestione delle relative attività di descrivere le procedure operative e i concreti controlli esistenti, riconoscibili come idonei a presidiare il rischio individuato.

Il risultato di siffatta attività è stato documentato in specifiche schede.

### **(iii) Gap analysis**

La situazione di rischio e dei relativi presidi riportata dalle schede è stata confrontata con le esigenze e i requisiti imposti dal Decreto al fine di individuare le carenze del sistema organizzativo aziendale esistente.

Nei casi in cui siano state identificate attività a rischio ritenute non sufficientemente presidiate dal sistema di controlli in essere, si è proceduto ad individuare, con il supporto dei soggetti responsabili di tali attività, gli interventi ritenuti più efficaci ed idonei a prevenire in concreto le ipotesi di rischio identificate.

### **(iv) Definizione dei protocolli**

Per le aree a rischio di reato, per le quali non fosse già presente un sufficiente presidio di controllo, si sono definiti protocolli che contengono la disciplina più idonea a governare il profilo di rischio individuato.

I protocolli sono stati:

- sottoposti all'esame dei soggetti aventi la responsabilità della gestione delle attività a rischio per la loro valutazione;
- approvati dal Consiglio di Amministrazione;
- formalmente comunicati a tutte le Funzioni interessate e rese in tal modo obbligatorie.

## **2.6. STRUTTURA DEL MODELLO**

Il presente Modello si compone

- di una **Parte Generale**, ove sono definiti i contenuti e le finalità del Decreto; le funzioni ed i principi del Modello, le caratteristiche ed il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi, l'attività di formazione e informazione, il sistema disciplinare;
- di una **Parte Speciale**, ove sono esaminate le attività aziendali che presentano profili di rischiosità in relazione alle tipologie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001. In particolare, per ogni singola fattispecie di reato, limitatamente ai casi che potrebbero configurarsi in capo alla Società, tale Parte Speciale contiene l'indicazione del reato (denominazione e testo dell'articolo), una breve descrizione delle modalità di realizzazione dell'illecito, le sanzioni in capo all'Ente quali previste dal Decreto, l'individuazione delle aree a rischio reato e definizione dei comportamenti che devono essere tenuti dai soggetti apicali e dai soggetti sottoposti che operano nelle relative aree, al fine di prevenire la commissione dei reati individuati nell'ambito della normativa di riferimento.



Il Modello si completa con i seguenti **Allegati** che ne costituiscono parte integrante:

1. il Codice Etico;
2. organigramma societario;
3. valutazione dei rischi.

Inoltre costituiscono parte integrante del Modello, anche se non allegati, i seguenti documenti interni:

- sistema di deleghe e procure vigenti;
- i protocolli interni.

## **2.7. PROCEDURE DI ADOZIONE, INTEGRAZIONE, MODIFICA ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha competenza esclusiva per l'adozione, la modifica e l'integrazione del Modello.

Inoltre il Consiglio di Amministrazione ha la responsabilità in merito all'efficace attuazione del Modello e pertanto compete allo stesso il potere di aggiornarlo, al fine di garantirne l'adeguatezza e l'idoneità, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei Reati indicati dal Decreto.

Le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni del Modello nonché l'adozione di nuovi protocolli interni devono essere sempre comunicate all'Organismo di Vigilanza.

## **3. ORGANISMO DI VIGILANZA (O.D.V.)**

### **3.1. COSTITUZIONE, NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.**

In conformità alle disposizioni di cui all'articolo 6, primo comma, lett. b), del Decreto, la Società ha costituito l'Organismo di Vigilanza e Controllo, un organo con struttura collegiale, incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e l'osservanza, nonché l'aggiornamento del Modello.

L'O.d.V. è composto dal Presidente e da altri due membri, nominati dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, in conformità a quanto indicato all'articolo 6, comma 4 bis, del Decreto, può attribuire le funzioni dell'Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale. In tal caso il Presidente del Collegio Sindacale è anche il Presidente dell'O.d.V.

La nomina deliberata dal Consiglio di Amministrazione deve essere accettata da ciascun membro designato.

Dell'avvenuto conferimento dell'incarico – ovvero di qualunque successivo cambiamento

nella composizione dei relativi membri – sarà formalmente data comunicazione ai livelli aziendali interessati, anche mediante la illustrazione dei poteri, compiti, dell'Organismo di Vigilanza.

### **3.2. REQUISITI DI ELEGGIBILITÀ DEI COMPONENTI DELL'O.D.V.**

L'O.d.V. deve essere composto da professionisti in possesso di specifiche competenze tecnico professionali adeguate ai compiti che tale organo è chiamato a svolgere.

Inoltre, i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono possedere adeguati requisiti di: autonomia; indipendenza; professionalità; continuità di azione; oltre che di onorabilità ed assenza di conflitti di interesse.

Per garantire l'autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate all'O.d.V., si prevede che:

- le attività dell'O.d.V. non devono essere preventivamente autorizzate da alcun organo della Società;
- l'O.d.V. ha accesso a tutte le informazioni, ai documenti della Società, compresi quelli disponibili su supporto informatico, ritenuti rilevanti per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo stesso, e può chiedere direttamente le informazioni a tutto il personale della Società;
- la mancata collaborazione con l'O.d.V. costituisce illecito disciplinare;
- le attività svolte dall'O.d.V. in ordine all'adeguatezza del Modello non sono soggette alla valutazione degli organi della Società, ciò nonostante, rimane in capo al Consiglio di Amministrazione la responsabilità in merito all'adeguatezza e all'efficacia del Modello;
- l'O.d.V. ha facoltà di disporre, in autonomia e senza alcun preventivo consenso, delle risorse finanziarie stanziare dal Consiglio di Amministrazione al fine di svolgere l'attività assegnata.

Quanto al requisito dell'indipendenza, si prevede che:

- l'eventuale componente interno dell'O.d.V., deve godere di una posizione organizzativa adeguatamente elevata e non deve essere titolare di funzioni di tipo esecutivo;
- in ogni caso tutti i membri che ne fanno parte non devono essere direttamente coinvolti nelle attività gestionali della Società che saranno poi oggetto di controllo da parte dell'O.d.V.

In relazione al requisito della professionalità, si prevede che:

- i componenti esterni devono essere professionisti scelti tra soggetti competenti in materia giuridica, di organizzazione aziendale, controllo e gestione dei rischi aziendali, revisione, contabilità, finanza e sicurezza sul lavoro;
- l'eventuale componente interno deve avere un elevato grado di conoscenza delle procedure aziendali.

In ogni caso dovrà essere garantita una composizione dell'O.d.V. tale da coprire per competenze ed esperienze tutti i predetti settori professionali.

Con riferimento, infine, alla continuità d'azione, l'O.d.V. deve lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello, con necessari poteri di indagine e curare l'attuazione del Modello, assicurandone l'opportuno aggiornamento.

### **3.3 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E DECADENZA**

Non possono essere nominati membri dell'Organismo e se designati decadono:

- coloro che abbiano riportato una sentenza di condanna, anche non definitiva, per avere personalmente commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- coloro che abbiano riportato una sentenza di condanna, passata in giudicato, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- gli interdetti, gli inabilitati, i falliti;
- il coniuge, i parenti o affini con amministratori, sindaci o dipendenti della Banca fino al secondo grado incluso.

I membri dell'Organismo sono tenuti a far conoscere immediatamente al Consiglio di Amministrazione l'eventuale sopravvenienza anche di una sola delle suddette situazioni in quanto comportano la decadenza dall'incarico. In ogni caso, il Consiglio di Amministrazione verifica periodicamente la permanenza in capo a ciascun componente dell'O.d.V. dei requisiti di onorabilità, di assenza di conflitti di interesse e di assenza di rapporti di parentela con i vertici societari, nonché ogni altro requisito o condizione la cui sussistenza è prevista dal Modello all'atto della nomina.

### **3.4. DURATA IN CARICA, RINUNCIA E REVOCA DEI COMPONENTI DELL'O.D.V.**

L'Organismo di Vigilanza resta in carica tre anni ed è rieleggibile.

Qualora le funzioni dell'Organismo di Vigilanza siano affidate al Collegio Sindacale, il mandato scade in coincidenza con quello previsto per il Collegio Sindacale.

Dal momento della cessazione dell'incarico per scadenza del mandato, l'O.d.V. continuerà

a svolgere le proprie funzioni in regime di *prorogatio* fino alla nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso da parte del Consiglio di Amministrazione che vi provvederà senza indugio.

Il componente dell'O.d.V. è libero di rinunciare in qualsiasi momento all'incarico, rassegnando le proprie dimissioni volontarie.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare in ogni momento i membri dell'Organismo di Vigilanza, con delibera motivata, per giusta causa. Rappresentano, a titolo esemplificativo, ipotesi di giusta causa di revoca dei componenti dell'O.d.V.:

- la pronuncia di una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- la mancata partecipazione a più di n. 3 (tre) riunioni consecutive senza giustificazione;
- la grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;
- in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, le eventuali dimissioni o il licenziamento o comunque la cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di rinuncia, revoca, morte o decadenza di un membro dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione provvederà senza indugio alla sostituzione. Il mandato del nuovo membro avrà la stessa scadenza del mandato dei membri già in carica.

Qualora le funzioni dell'Organismo di Vigilanza siano affidate al Collegio Sindacale, in caso di rinuncia, morte revoca o decadenza di un membro dell'Organismo, decade l'intero Organismo ed il Consiglio di Amministrazione procederà senza indugio alla nomina dei nuovi componenti dello stesso.

### **3.5. CONVOCAZIONE, VOTO E DELIBERE**

L'O.d.V. si riunisce almeno quadrimestralmente, e comunque ogni volta che il Presidente lo ritenga opportuno, ovvero uno dei componenti ne faccia richiesta scritta al Presidente con indicazione dell'ordine del giorno.

L'O.d.V. potrà essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dagli altri organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

L'O.d.V. riferisce in modo collegiale al Consiglio di Amministrazione secondo le modalità previste dal Modello.

Si intendono validamente costituite le riunioni dell'O.d.V. anche a mezzo di audioconferenze o videoconferenze, a condizione che tutti i partecipanti possano essere identificati e possano intervenire in tempo reale nella trattazione degli argomenti discussi. In questi casi, la riunione dell'O.d.V. si considera tenuta nel luogo in cui si trova il Presidente. Le riunioni dell'O.d.V. sono valide con la presenza della maggioranza dei componenti.

Le riunioni dell'O.d.V. sono presiedute dal Presidente, il quale ha facoltà di nominare, di volta in volta, un Segretario, anche estraneo all'O.d.V. Di ogni riunione il Segretario redige apposito verbale che viene diffuso per conoscenza a tutti i componenti e sottoscritto dal Presidente e dal Segretario stesso.

Le delibere dell'O.d.V. sono valide se adottate con il consenso della maggioranza dei componenti presenti. Ciascun componente dell'O.d.V. ha diritto ad un voto. È fatto obbligo a ciascun componente dell'O.d.V. di astenersi dalla votazione nel caso in cui tale persona si trovi in situazione di conflitto di interessi con l'oggetto della delibera. Qualora non venga rispettato l'obbligo di astensione, la delibera viene ritenuta non valida, se la maggioranza necessaria è stata raggiunta con il voto del componente l'O.d.V. che avrebbe dovuto astenersi.

### **3.6. COMPITI E POTERI DELL'O.D.V.**

L'O.d.V. è collocato in posizione gerarchica di vertice della Società e riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione in ordine al proprio operato.

All'O.d.V. è affidato, sul piano generale, il compito di:

- vigilare sulla corretta attuazione del Modello da parte dei destinatari;
- verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello, con particolare attenzione all'identificazione delle aree "a rischio" reato, e alla idoneità delle procedure adottate alla prevenzione dei Reati di cui al Decreto;
- promuovere ed assicurare un'adeguata diffusione e conoscenza del Modello nei confronti dei destinatari dello stesso;
- verificare lo stato di aggiornamento del Modello, segnalando con tempestività al Consiglio di Amministrazione la necessità di procedere alle integrazioni e agli aggiornamenti da eseguire a seguito della modificazione della normativa di riferimento e/o della struttura aziendale.

A tal fine l'O.d.V. ha, tra l'altro, il compito di:

- condurre ricognizioni delle attività aziendali ai fini della "mappatura" aggiornata

- delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale;
  - instaurare e mantenere canali di comunicazione costanti con le diverse figure apicali delle aree a rischio;
  - effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
  - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso O.d.V. obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
  - controllare l'effettività, la presenza, la regolare tenuta della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto dalle procedure operative che entrano a far parte del Modello o che siano da esso richiamate. In particolare all'O.d.V. devono essere messi a disposizione tutti i dati possibili al fine di consentire l'effettuazione dei controlli;
  - condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello e del Codice Etico;
  - curare la gestione delle segnalazioni di vigilanza "whistleblowing", la relativa verifica sulla fondatezza e la tutela in capo ai soggetti segnalanti; dare evidenza dell'attività di verifica alla direzione aziendale secondo apposita procedura;
  - verificare che gli elementi previsti dal Modello (adozione clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo in caso contrario, a fornire indicazioni di indirizzo per un corretto aggiornamento degli elementi stessi;
  - programmare le attività di verifica su base annuale, in conformità al programma preventivamente comunicato al Consiglio di Amministrazione;
  - in presenza di violazioni del Modello, o mancato adeguamento, da parte dei destinatari o dei responsabili delle funzioni aziendali competenti, alle prescrizioni indicate dall'O.d.V., procedere alla segnalazione al Consiglio di Amministrazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alla documentazione ed alle informazioni aziendali per le proprie attività di indagine, analisi e controllo svolte direttamente, e/o per il mezzo di altre funzioni aziendali interne o di professionisti/società terze. È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'O.d.V., o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'O.d.V.

L'O.d.V. ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente all'Amministratore Delegato ed ai soggetti con le principali responsabilità operative.

### **3.7. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA**

I componenti dell'Organismo sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.

I componenti dell'Organismo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo.

Le informazioni in possesso dei componenti dell'Organismo vengono trattate in conformità con le normative vigenti in materia di trattamento dei dati personali e delle informazioni riservate.

L'inosservanza dei suddetti obblighi da parte di uno dei componenti dell'O.d.V., qualora accertata, dovrà essere comunicata tempestivamente al Consiglio di Amministrazione da parte del Presidente o dal componente più anziano al fine di permettere allo stesso Consiglio di valutare se disporre la revoca del mandato al componente in questione.

### **3.8. BUDGET DI SPESA**

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'Organismo il *budget* di spesa annua, sulla base di quanto proposto dall'Organismo di Vigilanza stesso, che potrà essere utilizzato dall'O.d.V., a propria discrezione in piena autonomia, nell'esecuzione dei compiti ad esso affidati.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'O.d.V. e dei contenuti professionali, lo stesso potrà avvalersi nell'ambito delle disponibilità previste ed approvate dal *budget*, della collaborazione di altre funzioni di direzione della Società che di volta in volta si rendessero necessarie, nonché di professionisti esterni.

L'O.d.V. potrà avvalersi dell'ausilio di uno o più segretari selezionati fra il personale interno o fra professionisti esterni alla Società sempre nell'ambito delle disponibilità previste ed approvate dal *budget*, con il compito di: convocare l'O.d.V. a richiesta dei soggetti legittimati, redigere bozze dei verbali da sottoporre all'approvazione dell'O.d.V., accogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, affiancare l'O.d.V. in tutte le attività necessarie al miglior espletamento delle sue funzioni.

L'O.d.V. disciplina il proprio funzionamento, nonché le modalità di esercizio dei propri poteri – compresi quelli di spesa nel rispetto del *budget* assegnato – con apposito Regolamento, comunicato al Consiglio di Amministrazione.

### **3.9. COMPENSI**

Il Consiglio di Amministrazione determina, all'atto della nomina e per l'intero periodo dell'incarico, un compenso annuo.

Qualora le funzioni dell'Organismo di Vigilanza siano affidate al Collegio Sindacale, il compenso per la funzione di membro dell'O.d.V. è stabilito dall'Assemblea dei Soci.

I membri dell'O.d.V. hanno, comunque, diritto al rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento dell'incarico.

### **3.10. VERIFICHE E REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI**

In relazione a quanto sopra, sono assegnate all'O.d.V. due linee di reporting:

- la prima su base continuativa, direttamente nei confronti del Presidente del C.d.A. e, per conoscenza, dell'Amministratore Delegato, ogni qualvolta l'O.d.V. ravvisi la necessità di segnalare particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello;
- la seconda, con periodicità annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale. In particolare, ogni anno, l'O.d.V. trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione scritta in merito all'attuazione del Modello ed all'attività svolta (i controlli e le verifiche specifiche effettuate e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei processi sensibili, ecc.), nonché segnala eventuali innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli Enti, presentando il piano di vigilanza per l'anno successivo.

L'O.d.V. potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.



### **3.11. CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO**

I verbali delle riunioni dell'O.d.V., le informazioni, le notizie e la documentazione raccolta nell'esercizio delle attività di verifica, sono conservati in uno specifico archivio, il cui accesso è consentito esclusivamente ai membri dell'O.d.V.

Lo stesso trattamento di riservatezza si applica ai dati dell'O.d.V. presenti su supporto informatico.

L'accesso a tale documentazione verrà comunque garantito su specifica richiesta delle Autorità Giudiziarie.

### **3.12. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'O.D.V.**

Oltre alle segnalazioni di presunte violazioni del Modello e del Codice Etico, e delle segnalazioni di vigilanza "whistleblowing" indicate al successivo paragrafo 3.13., all'O.d.V. devono essere trasmesse le seguenti informazioni:

- conclusioni delle verifiche ispettive depositate da funzioni di controllo interno o da commissioni interne in conformità a procedura di comunicazione da cui risultano eventuali responsabilità per Reati di cui al Decreto;
- presenza di anomalie o elementi sospetti riscontrati dalle Funzioni;
- comunicazione di procedimenti disciplinari iniziati (o archiviati) e dei provvedimenti disciplinari adottati per fatti che potrebbero essere stati commessi in violazione delle prescrizioni contenute nel Modello;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati di cui al Decreto;
- richiesta di assistenza legale proposte dai soci, amministratori, dirigenti o dipendenti a seguito di procedimenti aperti per la commissione di Reati di cui al Decreto;
- comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, alla variazione delle deleghe e dei poteri;
- variazioni delle aree a rischio, realizzazione di operazioni a rischio o comunque idonee ad alterare il rischio predeterminato nel Modello;
- contratti conclusi con la Pubblica Amministrazione ed erogazioni di fondi e contributi pubblici ricevuti dalla Società;
- informazioni relative ai clienti e ai fornitori della Società indagati per reati sanzionati

dal Decreto;

- copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Un elenco indicativo delle informative da far pervenire all'O.d.V. e dei canali utilizzabili viene descritto in modo puntuale in apposita procedura di comunicazione che l'Organismo stesso provvede ad adottare nella prima seduta di insediamento.

### **3.13. SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO DI VIOLAZIONI DEL MODELLO**

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Valgono a riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

Eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società devono essere inviate all'O.d.V.

Ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello direttamente all'O.d.V. attraverso i "canali informativi dedicati", che saranno istituiti con accesso riservato solamente all'Organismo stesso.

È istituito un canale dedicato e non esclusivo di segnalazioni di vigilanza detto "whistleblowing" attraverso il quale ogni destinatario del Codice Etico e del Modello contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società.

Le segnalazioni dovranno essere in forma scritta e non anonima e fornire tutti gli elementi utili a consentire all'O.D.V. di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione ed avere ad oggetto ogni comportamento, rischio, reato o irregolarità, consumato o tentato, a danno dell'interesse della Società o in ogni caso passibile di violazione del Modello

L'O.d.V. agirà in modo da garantire, secondo i termini dettati dalla legge, i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

L'O.d.V. valuta le segnalazioni, chiedendo eventuali informazioni e notizie al soggetto che ha operato la segnalazione, ai responsabili delle funzioni aziendali competenti, e procedendo alle indagini del caso.

La Società assicura e garantisce che i membri dell'O.d.V. non potranno essere soggetti a ritorsioni in conseguenza dei compiti assegnati; la medesima protezione viene assegnata ai dipendenti e funzionari della Società che collaborano con l'O.d.V.

## **4. DIFFUSIONE DEL MODELLO - INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE**

### **4.1. DIFFUSIONE DEL MODELLO**

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura la corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione, dunque anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano, anche occasionalmente, nell'interesse o a vantaggio della Società (collaboratori, consulenti esterni, agenti, fornitori, ecc.) svolgendo un'attività dalla quale la medesima potrebbe incorrere in responsabilità amministrativa.

Tutti gli esponenti che operano all'interno, nonché i *partner* ed i collaboratori esterni sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli, approntando un adeguato sistema di procedure e controlli.

### **4.2. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE**

La Società ha definito uno specifico piano di comunicazione e formazione - gestito dalla Funzione Gestione Personale in stretta collaborazione con l'O.d.V. - finalizzato a diffondere ed illustrare a tutto il personale il Modello.

In particolare, per ciò che concerne la **comunicazione**, si prevede:

- l'inserimento in bacheca di un estratto del Modello e di tutte le informazioni necessarie alla sua comprensione ed implementazione;
- la diffusione del Modello sull'*Intranet* aziendale ed invio dello stesso tramite posta elettronica a tutti i dipendenti;
- la consegna ai componenti degli organi sociali ed ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società della copia cartacea del Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita;
- la consegna ai neo-assunti, unitamente alla documentazione prevista in sede di assunzione, del Modello, anche attraverso posta elettronica.

La **formazione del personale** si pone come obiettivo quello di far conoscere il Modello adottato dalla Società e di sostenere adeguatamente tutti coloro che sono coinvolti nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, attraverso interventi diversificati a

seconda della posizione e del ruolo ricoperto dal dipendente, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole risorse.

Pertanto, in linea generale, si prevedono moduli di formazione generale e moduli di approfondimento specifici e mirati, nei contenuti e nella frequenza, per ciascuna area ritenuta a rischio, in funzione della qualifica dei destinatari.

A tale riguardo periodicamente la Funzione Gestione Personale predispone, con la collaborazione dell'O.d.V. e di eventuali professionisti esterni aventi specifica competenza in materia di 231, un piano di formazione che deve prevedere:

- una formazione di base (anche attraverso modalità e-learning) che consente la divulgazione tempestiva e capillare dei contenuti comuni a tutto il personale – normativa di riferimento (D.lgs. 231/2001 e Reati presupposto), Modello e suo funzionamento, contenuti del Codice Etico;
- specifici interventi in aula per le persone che operano nelle strutture in cui maggiore è il rischio di comportamenti illeciti;
- moduli di approfondimento in caso di aggiornamenti normativi o del Modello.

La partecipazione ai momenti formativi sopra descritti è obbligatoria: è compito della Funzione Gestione Personale informare l'O.d.V. sui risultati – in termini di adesione – di tali corsi.

La reiterata ingiustificata mancata partecipazione ai suddetti programmi di formazione da parte dei dipendenti comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nel successivo paragrafo 5 del presente Modello - Parte Generale.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente lo stato di attuazione del piano di formazione.

## **5. SISTEMA DISCIPLINARE**

### **5.1. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE**

Il combinato disposto degli artt. 6, comma 2, lett e), e 7, comma 4, lett. b), del Decreto prevede, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello, *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello”*.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce presupposto essenziale della valenza esimente del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa dell'Ente.

La Società ha quindi istituito un sistema disciplinare specifico, volto a punire tutti quei comportamenti che integrino violazioni del Modello, nonché dei principi e delle disposizioni contenuti nel Codice Etico.

Nello specifico, costituisce illecito disciplinare:

- a) la violazione delle norme comportamentali contenute nel Codice Etico;
- b) la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello;
- c) la violazione delle procedure e dei protocolli interni, parte integrante del Modello;
- d) la violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure ed all'Organismo di Vigilanza, ovvero altre condotte idonee a violare o eludere i sistemi di controllo previsti nel Modello.

L'applicazione di sanzioni a fronte di un illecito disciplinare è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di Reato rilevante ai sensi del Decreto.

Destinatari del presente sistema disciplinare sono tutti coloro che sono tenuti all'osservanza del Modello e del Codice Etico, indicati al precedente paragrafo 2.4.

Per ciascuna categoria di soggetti è previsto un particolare procedimento per l'irrogazione delle sanzioni che tiene conto della natura del rapporto tra il soggetto nei cui confronti si procede e la Società.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni stabilite nel prosieguo saranno applicate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di un'eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Nelle ipotesi di tentativo di commissione dei reati contemplati dal Decreto e rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'Ente, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono modificate da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del Decreto). L'esclusione di sanzioni si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e Soggetti che agiscono in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

Ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il sistema disciplinare che prevede l'irrogazione delle sanzioni di seguito descritte è portato a conoscenza di tutti i destinatari mediante affissione all'interno della Società.

Il procedimento disciplinare si apre a seguito della ricezione, da parte dell'Amministratore Delegato ovvero da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione, della comunicazione con cui l'O.d.V. segnala l'avvenuta violazione del Modello a fronte di una segnalazione ricevuta ovvero dell'acquisizione, durante la propria attività di vigilanza, di elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello.

Tale comunicazione dovrà indicare:

- una breve descrizione della condotta contestata e delle circostanze che hanno portato alla sua individuazione;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano violate;
- le generalità del soggetto responsabile, qualora individuato;
- la documentazione probatoria disponibile.

La fase istruttoria, diretta ad accertare la fondatezza della ipotetica violazione sulla base delle risultanze delle attività dell'O.d.V., è dunque condotta, nello stretto tempo occorrente, dalla Funzione Gestione Personale.

Qualora la segnalazione della violazione dovesse rivelarsi infondata, la Funzione investita dell'istruttoria procederà all'archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la sede della Società e da comunicarsi all'O.d.V.

Qualora, invece, la segnalazione della violazione dovesse rivelarsi fondata, la fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione, nel rispetto della normativa vigente (Codice Civile, Statuto dei Lavoratori e CCNL), è invece condotta:

- dall'Amministratore Delegato per quanto concerne le violazioni compiute dal personale subordinato (ossia operai, impiegati, quadri e dirigenti) e dai lavoratori autonomi, consulenti esterni e *partners* commerciali;
- dal Consiglio di Amministrazione o dall'Assemblea, a seconda dei casi, per le violazioni compiute dai membri del Consiglio di Amministrazione o dai componenti del Collegio Sindacale.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni sono svolte nel rispetto delle procedure previste nelle norme di legge e di regolamento vigenti, nonché della contrattazione collettiva e del codice disciplinare aziendale.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'O.d.V. e dal Responsabile della

Funzione Gestione Personale.

E' sempre riconosciuto alla Società il diritto di chiedere il risarcimento degli eventuali danni alla stessa causati dai comportamenti posti in essere in violazione del Modello.

## **5.2. MISURE SANZIONATORIE**

### *5.2.1. Sanzioni disciplinari nei confronti del personale dipendente non dirigente*

Gli illeciti disciplinari commessi da operai, impiegati e quadri dipendenti della Società comportano l'adozione - nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - delle seguenti sanzioni disciplinari che rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie previste dal Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti da aziende del terziario: distribuzione e servizi (CCNL Terziario - Confcommercio).

In particolare, in applicazione del CCNL sopra richiamato, si prevede che:

- 1) Incorre nei provvedimenti di **BIASIMO VERBALE O SCRITTO** il lavoratore che violi per la prima volta le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'O.d.V. delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e del Codice Etico.
- 2) Incorre nel provvedimento della **MULTA**, in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione, il lavoratore che, recidivo, violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e del Codice Etico.
- 3) Incorre nel provvedimento della **SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE** fino ad un massimo di dieci giorni di lavoro effettivo il lavoratore che - nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e del Codice Etico, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società - arrechi danno alla stessa o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda.
- 4) Incorre nel provvedimento del **LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA SENZA PREAVVISO** il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un

comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello o del Codice Etico e diretto in modo univoco al compimento di un Reato, determinando un danno notevole o una situazione di notevole pregiudizio per la Società ovvero tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure sanzionatorie previste dal Decreto.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare aziendale, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti l'inadempimento;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

In ossequio al principio del contraddittorio, deve essere sempre assicurato il coinvolgimento del soggetto interessato: una volta formulata – in maniera tempestiva, specifica e per iscritto – la contestazione dell'addebito, l'interessato avrà sempre la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

La comminazione della sanzione disciplinare deve essere sempre motivata e comunicata per iscritto all'interessato.

#### *5.2.2. Sanzioni disciplinari nei confronti dei Lavoratori Subordinati con la qualifica di dirigenti*

Gli illeciti disciplinari commessi da dirigenti della Società determinano l'applicazione delle sanzioni secondo le modalità previste per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto del principio di proporzionalità e del contraddittorio di cui al punto precedente e secondo i medesimi criteri ivi indicati, nonché, in generale, del Contratto Collettivo e delle norme di legge applicabili al rapporto di lavoro.

#### *5.2.3. Sanzioni nei confronti degli Amministratori*

La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni ed alle procedure previste o richiamate dal Modello da parte degli Amministratori va denunciata senza indugio all'O.d.V.

Se la denuncia non è manifestamente infondata, l'O.d.V. ne informerà tempestivamente il Presidente del CdA e il Presidente del Collegio Sindacale (se sono i soggetti coinvolti nella



violazione, la denuncia verrà indirizzata all'Amministratore e al Sindaco più anziani di età). Saranno quindi il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale a valutare la situazione e ad adottare i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei, tra cui:

- (a) la sospensione dalla carica per un periodo compreso tra un mese e sei mesi;
- (b) la revoca delle deleghe all'Amministratore;
- (c) la decurtazione degli emolumenti all'Amministratore senza deleghe;
- (d) la convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di revoca di cui all'art. 2383 c.c. (ossia la revoca).

In particolare, si prevede che:

- il Consiglio di Amministrazione, a seconda della gravità della violazione, disponga la sospensione dalla carica (per un periodo compreso tra 1 mese e 6 mesi) o la revoca delle deleghe (con la conseguente decurtazione degli emolumenti) nei confronti dell'Amministratore delegato o la decurtazione degli emolumenti nei confronti dell'Amministratore senza deleghe, che:
  - violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello e/o con il Codice Etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
  - adotti, nell'espletamento delle attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni ed alle procedure contenute o richiamate nel Modello e/o nel Codice Etico, e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del Decreto;
- l'Assemblea adotti il Provvedimento di Revoca di cui all'art. 2383 c.c. nei confronti dell'Amministratore che, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, assuma un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni o delle previsioni contenute o richiamate nel Modello e/o nel Codice Etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate non esclude la facoltà della Società di promuovere, ex art. 2393 c.c., l'azione di responsabilità nei confronti degli Amministratori.

Ove l'Amministratore sia inoltre munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

#### 5.2.4. Sanzioni disciplinari nei confronti dei Sindaci

La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni ed alle procedure previste o richiamate dal Modello da parte dei Sindaci va denunciata tempestivamente all'O.d.V.

Se la denuncia non è manifestamente infondata, l'O.d.V. ne informerà tempestivamente il Presidente del CdA e il Presidente del Collegio Sindacale (se sono i soggetti coinvolti nella violazione, la denuncia verrà indirizzata all'Amministratore e al Sindaco più anziani di età).

Sarà quindi il Consiglio di Amministrazione a valutare la situazione e ad adottare i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei, tra cui:

- (a) la diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- (b) la sospensione dalla carica per un periodo compreso tra un mese e sei mesi;
- (c) la convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di cui all'art. 2400 c.c. (revoca), che deve essere successivamente approvato con decreto dal Tribunale, sentito il Sindaco stesso.

In particolare, si prevede che:

- il Consiglio di Amministrazione, a seconda della gravità della violazione, diffidi al puntuale rispetto delle previsioni o sospenda dalla carica (per un periodo compreso tra un mese e sei mesi) il sindaco che:
  - violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello e/o con il Codice Etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
  - adotti, nell'espletamento delle attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni ed alle procedure contenute o richiamate nel Modello e/o nel Codice Etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del Decreto;
- l'Assemblea adotti il Provvedimento di revoca di cui all'art. 2400 c.c. nei confronti del sindaco che, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, assuma un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni o delle previsioni contenute o richiamate nel Modello e/o nel Codice Etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate non esclude la facoltà della Società di promuovere, ex art. 2407 comma 3 c.c., l'azione di responsabilità nei confronti dei Sindaci.

Costituisce un illecito disciplinare la violazione delle misure di tutela del segnalante da parte di un membro del collegio sindacale nel caso in cui sia il destinatario di una segnalazione di vigilanza “whistleblowing”.

#### *5.2.5. Sanzioni nei confronti dei Lavoratori Autonomi, consulenti esterni e partners commerciali*

I contratti stipulati dalla Società con i Lavoratori Autonomi, consulenti esterni e *partners* commerciali devono contenere apposita dichiarazione di conoscenza dei contenuti del Modello adottato dalla Società stessa ai sensi del Decreto.

I contratti con tali soggetti conterranno una specifica clausola di recesso e/o di risoluzione connesse all’inadempimento di tali obbligazioni, fermo restando il diritto della Società di rivalersi per gli eventuali danni verificatisi in conseguenza di dette condotte, ivi inclusi i danni causati dall’applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

Nei contratti con consulenti esterni e *partners* commerciali, ed in generale con tutti coloro che abbiano rapporti con la società per lo svolgimento di qualsiasi prestazione lavorativa, ivi compresi gli agenti e gli appaltatori di servizi, saranno inserite specifiche clausole che impegnino tali soggetti ad informare i propri dipendenti, utilizzati dalla Società o che svolgano la loro prestazione presso o in favore di quest’ultima:

- dei rischi che possono comportare la responsabilità amministrativa della Società;
- dell’esistenza del Codice Etico e Modello;
- e dell’obbligo di attenersi a questi.

La Società provvederà, inoltre, a prevedere sanzioni specifiche ed efficaci nel caso di violazione del Codice Etico e del Modello da parte di questi ultimi, nonché di inserire specifiche clausole di recesso e/o clausole risolutive espresse connesse alla suddetta violazione.

#### **CONSORZIO per le RISORSE ENERGETICHE S.C.p.A.**

via Leopoldo Lucchi 135

47521 Cesena (FC)

tel. +39 0547.419911

fax +39 0547.419991

[info@consorziocre.it](mailto:info@consorziocre.it) | [www.consorziocre.it](http://www.consorziocre.it)

P. IVA e C.F. 03104940402 | Cap. Soc. € 537.530,00 i.v.